

4

L'intervista

MAURIZIO DEL CONTE

# LO SMART WORKING CRESCIE E CONVIENE A TUTTI

di Dario Di Vico

**I**l giurista Maurizio Del Conte nel suo precedente incarico di presidente dell'Anpal è stato l'ispiratore della legge sullo smartworking del 2017. Oggi è tornato a Milano, insegna all'università Bocconi e presiede l'Afol, l'agenzia metropolitana del lavoro. A lui abbiamo chiesto un bilancio sull'applicazione della nuova normativa.

**A due anni dall'approvazione i commenti sullo smartworking sono tendenzialmente benevoli. Lei li condivide?**

«Il lavoro agile viveva già prima della legge ma era relegato in una condizione di semiclandestinità, era praticato ma privo di un quadro legale di riferimento. E aver sanato questo vuoto è stato importante perché ha contribuito a sdoganare i concetti che guidano quel tipo di scelta».

**Proviamo ad analizzare quei concetti**

«Innanzitutto c'è stata una trasformazione della stessa categoria di lavoro, si riconosce come pienamente valida e produttiva una prestazione che non ha più un tempo fisso e uno spazio esclusivo».

**Questa ricerca però ha una base materiale: c'è stata in parallelo, o forse a monte, un'evoluzione delle strutture produttive**

«Certo. L'organizzazione fordista è stata pienamente superata, anzi si è riconosciuto che le potenzialità creative del capitale umano spesso erano imbrigliate e le si è liberate. Dai racconti degli smartworkers viene fuori che spesso non lavorano da casa ma preferiscono trasferirsi in uno spazio di coworking, un posto attrezzato vicino all'abitazione. Ma che anche sia culturalmente allineato alla trasformazione di cui gli smartworkers sono protagonisti».

**Quali sono i numeri che fotografano l'evoluzione di questo fenomeno?**

«I dati forniti dall'Osservatorio sullo smartworking del Politecnico di Milano parlano di incrementi del 20% anno su anno. È un fenomeno difficile da censire ma le stime convergono su 600 mila lavoratori coinvolti. Purtroppo il ministero del Lavoro non fornisce numeri precisi nonostante riceva le comunicazioni sugli accordi stipulati in azienda e necessari per ottenere sgravi contributivi».

**E 600 mila è un numero che la soddisfa?**

«È chiaro che il ricorso al lavoro agile avviene con maggiore frequenza nelle aziende più strutturate invece che nelle Pmi. Poi il manifatturiero risulta coinvolto ma a certe condizioni, una buona parte delle lavorazioni non è riconducibile al lavoro agile. Anche in aziende-pilota come la Barilla si è iniziato dalle mansioni impiegate ed è comprensibile. In un futuro vicino si può pensare che muovano verso lo smartworking molte delle funzioni di progettazione e persino i controlli da remoto sulle linee di produzione. Per sintetizzare direi che ci sono ampi spazi di incremento e di sperimentazione e risultati che potranno persino sorprendere».

**Il lavoro agile è solo femminile?**

«Tutt'altro. È vero che era partito anche come misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e quindi ha interessato da subito il lavoro delle donne. Nato in quell'ambiente lo smartworking però si è allargato e oggi è prevalente l'utilizzo da parte

femminile, possiamo dire il 60%, ma si registra una tendenza all'allineamento delle quote. I vantaggi appaiono via via visibili non solo nella dimensione di cura delle esigenze familiari ma più ampiamente come gestione ottimale del proprio tempo».

**C'è anche risparmio immediato di soldi per chi fa lavoro agile?**

«Qualche stima si spinge a dire che un lavoratore agile risparmia fino a 30 euro al giorno. Non ha costi di trasferta per raggiungere il luogo di lavoro, risparmia sull'alimentazione e su altri costi connessi. Poi sicuramente contribuisce a ridurre l'impatto ambientale e non è un caso che a Milano la giornata del lavoro agile abbia avuto sin da subito anche un'intonazione ecologista».

**Affrontiamo il tema della produttività. I critici dello smartworking sostengono che non si possa avere la sicurezza che chi lavora da casa tenga fede agli impegni.**

«Un dato di carattere generale suggerisce che le aziende coinvolte da questa dinamica se ne avvantaggino del 15% in termini di riduzione immediata dell'assenteismo. Ed è sicuramente un ottimo viatico. Si recuperano giornate lavorative perse. Poi le imprese possono ridurre i costi fissi. Molte multinazionali smistano indirizzando verso il sottodimensionamento degli spazi fisici rispetto alle "teste", non c'è più l'equazione una scrivania uguale un dipendente. E il lavoro si sposa con questa tendenza».

**Ma in termini di produttività della prestazione si può dire la stessa cosa?**

«Le indicazioni qualitative che ci provengono dalle imprese dicono di sì. Il lavoratore è più soddisfatto e motivato perché lavora nell'ambiente che si è scelto e con il timing ottimale per lui. Si registra così un cambiamento di clima che migliora la relazione con l'azienda e si creano i presupposti perché dal controllo si passi alla fiducia».

**Lei ha parlato prima di accordi aziendali. Come è cambiato nel tempo l'orientamento dei sindacati?**

«In una primissima fase si era paventata una sorta di opposizione da parte delle organizzazioni sindacali che avrebbero perso massa critica. In realtà non è andata così, i sindacati hanno avallato e seguito l'evoluzione della contrattazione di smartworking e oggi sono tra i primi a incalzare le aziende a negoziare. Il motivo è semplice: c'è dietro una richiesta pressante da parte dei lavoratori».

**Lei ha parlato di un miglioramento della relazione dipendente-impresa ma restando a casa alla lunga proprio quella relazione non rischia di allentarsi?**

«Personalmente credo che si debba ricercare un mix. È corretto che il lavoratore alterni il lavoro agile con la presenza in azienda per non perdere il contatto con la dimensione comunitaria dell'impresa».

**Un'ultima domanda: qual è lo step successivo che lei si attende?**

«Penso che prima o poi maturerà da parte delle imprese un modo nuovo di valutare la prestazione, saranno identificati una serie di parametri innovativi. E il lavoro agile se ne avvantaggerà».

ILLUSTRAZIONE DI XANIER POIRET



**Aumenta anche la qualità della vita e della relazione impresa-dipendente**